Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11313**

18. Wahlperiode 15.02.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Katja Dörner, Wolfgang Strengmann-Kuhn, Corinna Rüffer, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Franziska Brantner, Ekin Deligöz, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Claudia Roth (Augsburg) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Die Bunderegierung hat den Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) vorgelegt. Mit dem Gesetz sollen unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts beseitigt werden. Denn Statistiken zeigen, dass in Deutschland die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 Prozent liegt. Der Gesetzentwurf setzt ausschließlich auf mehr Transparenz bei den Entgelten und Entgeltregelungen und sieht zur Beseitigung der Lohnungleichheit vor, dass es einen Auskunftsanspruch in Betrieben ab 200 Beschäftigten geben soll. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte werden zudem dazu aufgefordert Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Lohngleichheit umzusetzen. Tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen sind jedoch von dieser Aufforderung ausgenommen. Bereits der Referentenentwurf wurde u. a. durch den Deutschen Juristinnenbund und den Deutschen Frauenrat als unzureichend kritisiert. Der jetzt vorliegende Kabinettsentwurf wurde nochmals verändert, und es stellt sich die Frage, inwiefern mit diesem Ansatz tatsächlich Transparenz und in der Folge Lohngleichheit erreicht werden kann.

Wir fragen die Bundesregierung:

Statistische Daten

1. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell die Entgeltlücke von Frauen und Männern?

   a) Wie hat sich die Entgeltlücke in den letzten 10 Jahren entwickelt (bitte mit jährlichen Angaben)?

   b) Liegen der Bundesregierung Berechnungen der Entgeltlücke aufgrund von mittelbarer Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg vor und wenn dies nicht der Fall ist, wird die Bundesregierung solch eine Berechnung in Auftrag geben?

   Wenn nein, warum nicht?

c) Würde die Entgeltlücke aufgrund von mittelbarer Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg nach Einschätzung der Bundesregierung höher ausfallen als die bisher angenommene Entgeltlücke?

Wenn ja, warum und in welcher Größenordnung?

Wenn nein, warum nicht?

2. Welche drei Branchen haben nach Kenntnis der Bundesregierung den höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten und welche drei Branchen haben den höchsten Anteil an männlichen Beschäftigten?

a) Wie hoch ist jeweils der Medianverdienst von Frauen in jeder dieser sechs Branchen?

b) Wie hoch ist jeweils der Medianverdienst von Männern in jeder dieser sechs Branchen?

3. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es insgesamt bundesweit und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte sind dort unabhängig von der Beschäftigungsform und Status nach Kenntnis der Bundesregierung tätig?

4. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG gibt es insgesamt bundesweit und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

5. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG mit mehr als 200 Beschäftigten gibt es und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

a) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifgebunden und wie viele tarifungebunden?

b) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifanwendend und arbeiten mit individuellen Arbeitsverträgen, die sich auf Tarifverträge beziehen (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

d) Wie viele der weiblichen Beschäftigten werden tariflich bzw. nicht-tariflich entlohnt und wie viele tarifanwendend (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

(Bitte jeweils mit Zahlen- und Prozentangaben)

6. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG mit mehr als 500 Beschäftigten gibt es und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

a) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifgebunden und wie viele tarifungebunden?

b) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifanwendend und arbeiten mit individuellen Arbeitsverträgen, die sich auf Tarifverträge beziehen (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

c) Wie viele der weiblichen Beschäftigten werden tariflich bzw. nicht-tariflich entlohnt und wie viele tarifanwendend (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

(Bitte jeweils mit Zahlen- und Prozentangaben)

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Allgemeine Bestimmungen

7. Wird das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) die mittelbare Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg verhindern?

   Wenn ja, in welcher Form?

   Wenn nein, warum wird dieses Ziel nicht verfolgt?

8. Welche rechtmäßigen Ziele bzw. welche angemessene Mittel dürfen entsprechend § 3 Absatz 3 EntgTranspG zu ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern führen (bitte mit drei konkreten Beispielen erläutern) und wie definiert die Bundesregierung „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ nach diesem Gesetz?

   a) Wie sind diese möglichen Ziele und Kriterien mit der Zielsetzung des Gesetzes, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierungen zu beseitigen, vereinbar?

   b) Wie wird sichergestellt, dass diese möglichen Ziele und Kriterien nicht zu einer Legitimierung von Lohnungleichheit genutzt werden können, zumal die Deutungshoheit und Definitionsmacht bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern liegt?

   c) Wie ist der Widerspruch zu erklären, dass in § 3 Absatz 3 EntgTranspG „leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ ungleiche Bezahlung rechtfertigen, in § 4 Absatz 2 aber die Kriterien für gleichwertige Arbeit von der Leistung der Beschäftigten unabhängig sein müssen?

9. Bestätigt die Bundesregierung, dass die Herausnahme der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richterinnen der Länder aus dem Rechtskreis des Gesetzes (§ 5 EntgTranspG), die im Referentenentwurf noch benannt waren, dazu dient, dass das Gesetz im Bundesrat nicht mehr zustimmungspflichtig ist?

   Wenn nein, warum wurde die Länderebene herausgenommen?

   a) Wie viele Frauen und Männer fallen dadurch aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes?

   b) Wie ist dieser Vorgang mit der Zielsetzung des Gesetzes vereinbar?

10. Aus welchem Grund fallen Personen gemäß § 12a Tarifvertragsgesetz, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen) nicht unter die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes?

11. Wie begründet die Bundesregierung, dass der „Erfüllungsanspruch“, der noch im Referentenentwurf explizit in § 7 ausgeführt wurde, aus dem Gesetzentwurf entfernt wurde?

12. Ist die Ausführung in § 8 Absatz 2 EntgTranspG, dass die durch das Auskunftsrecht erhaltenen Angaben nicht an Dritte weiter gegeben werden dürfen, in der Form zu verstehen, dass die Beschäftigten im Betrieb nicht darüber reden dürfen?

    a) Wenn ja, wie ist das mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 21. Oktober 2009 (Az. 2 Sa 183/09) vereinbar, das Verschwiegenheitsregeln über Löhne als unwirksam beurteilt hat?

    b) Wenn ja, wie kann gerade ein Transparenzgesetz ausschließen über Löhne zu reden, zumal solche Gespräche eine wichtige Voraussetzung dafür sind, um Indizien für eine Entgeltdiskriminierung zu erhalten.

    c) Wenn nein, wie ist sie dann zu verstehen?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Individueller Auskunftsanspruch

13. Wie begründet die Bundesregierung, dass Beschäftigte nach § 10 Absatz 1 EntgTranspG nur Auskunft über den monatlichen Bruttolohn und maximal zwei Entgeltbestandteile verlangen können?

    a) Wie ist die Begrenzung des Auskunftsrechts auf zwei Entgeltbestandteile mit den Ausführungen in § 3 Absatz 1 EntgTranspG vereinbar, die besagen, dass das Benachteiligungsverbot „sämtliche Entgeltbestandteile“ umfasst?

    b) Bestätigt die Bundesregierung, dass Entgeltdiskriminierung in jedem Entgeltbestandteil vorkommen kann?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, warum können dann nur zwei Entgeltbestandteile abgefragt werden?

    c) Wie fördert das Gesetz Transparenz, wenn den Beschäftigten die Auswahl der entscheidenden Entgeltbestandteile nur zufällig oder nur deshalb gelingt, weil sie bereits wissen in welchen Entgeltbestandteile Diskriminierungen enthalten sind?

    d) Wie will die Bundesregierung verhindern, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Beschränkung auf zwei Entgeltbestandteile gezielt nutzen, um Lohnunterschiede zu verschleiern?

    e) Wie groß wäre der bürokratische Mehraufwand, wenn umfassend über alle Entgeltbestandteile Auskunft erteilt wird?

Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

14. Bestätigt die Bundesregierung, dass die Tarifvertragspartner selbst Adressat des Entgeltgleichheitsgebotes sind?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die Angemessenheitsvermutung bei tariflichen Entgeltregelungen?

    a) Wie begründet die Bundesregierung, dass die Tarifautonomie in diesem Gesetz Vorrang vor verfassungsrechtlich garantierten Gleichheitsrechten erhält?

    b) Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass Frauen häufig weniger verdienen, weil sie – auch bei tarifgebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – schlechter eingruppiert werden?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, warum können Betroffene durch die Vorgabe, dass bei tarifgebundenen Betriebe nur über das Vergleichsentgelt von Beschäftigten der gleichen Entgeltgruppe Auskunft erteilt wird (§ 11 Absatz 3 EntgTranspG), zukünftig nur eine unmittelbare Diskriminierung überprüfen, aber eine eventuelle diskriminierende Eingruppierung nicht?

    c) Wie kann trotz Angemessenheitsvermutung Transparenz beispielsweise über übertarifliche Zulagen hergestellt werden?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

15. Wie begründet die Bundesregierung, dass für tarifanwendende Arbeitgeber die gleichen Regelungen und hier insbesondere die Angemessenheitsvermutung gelten, wie für tarifgebundene Arbeitgeber?

    a) In welcher Form wird sichergestellt, dass so genannte tarifanwendende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tatsächlich die entsprechenden Tarifverträge umfänglich in den individuellen Arbeitsverträgen verankert haben und diese Regelungen auch tatsächlich umsetzen?

    b) Inwiefern wird mit der Gleichstellung von tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Zielsetzung des Gesetzes, Sozialpartnerschaft und Tarifbindung zu stärken, entsprochen und werden mit dieser Regelung die Gewerkschaften nicht eher geschwächt, weil so keine Anreize entstehen in die Tarifbindung zu gehen?

16. Warum gelten die vereinfachten Auskunftspflichten (§ 11 Absatz 4 EntgTranspG) auch bei arbeitsrechtlichen Regelungen auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts und wie wird dies sachlich begründet, obwohl diese Regelungen nicht dieselbe Rechtsqualität wie Tarifverträge besitzen und unter besonderen Bedingungen, beispielsweise ohne Streikmächtigkeit, zustande kommen?

Reichweite beim Auskunftsanspruch

17. Aus welchen Gründen werden viele Beschäftigte aufgrund verschiedener Regelungen in § 12 EntgTranspG vom Auskunftsrecht ausgenommen und wie ist das mit der Zielsetzung des Gesetzes vereinbar, Transparenz und mehr Lohngerechtigkeit herzustellen, zumal das Entgeltgleichheitsgebot für alle Beschäftigten gilt?

18. Welche Überlegungen führen dazu, dass der individuelle Auskunftsanspruch nur bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten gilt, obwohl Frauen überproportional häufig bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit weniger als 200 Beschäftigten tätig sind?

19. Inwiefern entspricht die auf denselben Betrieb eingeschränkte Auskunftspflicht (§ 12 Absatz 2 EntgTranspG) Europarecht, und was spricht dagegen, dass ein Lohnvergleich bei identischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, betriebs- und unternehmensübergreifend, ermöglicht wird?

20. Wie wird das Auskunftsrecht bei Leiharbeitskräften geregelt, wenn das Auskunftsrecht auf denselben Betrieb beschränkt ist (§ 12 Absatz 2 EntgTranspG), Leiharbeitskräfte aber in einem anderen Betrieb, dem Entleihbetrieb, eingesetzt werden?

21. Wie begründet die Bundesregierung, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Beschäftigungsformen (entsprechend § 4 Absatz 3 EntgTranspG) aufgrund § 12 Absatz 2 EntgTranspG bei der Bewertung ihrer Arbeit nicht vergleichbar sind, obwohl alle gleichermaßen einen Rechtsanspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit haben?

    a) Wie ist die fehlende Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Rechtsverhältnissen in § 12 Absatz 2 EntgTranspG mit Europarecht und der Rechtsprechung des EuGH vereinbar?

    b) Wie ist diese fehlende Vergleichbarkeit in § 12 Absatz 2 EntgTranspG beispielsweise vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu begründen, wenn zukünftig mobiles Arbeiten zu mehr alternierender Heimarbeit führt und der Ort der Tätigkeit zu einer unterschiedlichen Bewertung der Arbeit führen kann?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Betriebsrat und Verfahren
bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

22. Wie kann der Betriebsausschuss bei tarifanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern „im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen“ (§ 13 Absatz 3 EntgTranspG), wenn er dazu Einblick in sämtliche Einzelverträge nehmen müsste, was ihm aber rechtlich verwehrt ist?

23. Wie können die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien bei tarifanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verantwortungsvoll ihre Aufgaben erfüllen (§ 14 Absatz 3 und 4 EntgTranspG), wenn sie keinen Einblick in sämtliche Einzelverträge nehmen können?

24. Welches Verfahren beim Auskunftsanspruch gilt für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die in diesem Gesetz tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gleichgestellt sind und warum wird weder das Verfahren noch die Rechten und Pflichten von Mitarbeitervertretungen im EntgTranspG definiert?

Betriebliche Prüfverfahren

25. Bestätigt die Bundesregierung, dass Entgeltdiskriminierungen systemimmanent und unabhängig von der Betriebsgröße in Entgeltregelungen und -strukturen verankert sind?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, warum werden die betrieblichen Prüfverfahren nur bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten gefordert (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG)?

26. Warum gilt das betriebliche Prüfverfahren nicht mehr für öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (wie noch im Referentenentwurf vorgesehen), sondern nur noch für private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG) und wie ist die Ungleichbehandlung von öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu rechtfertigen?

27. Warum sind die privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur „aufgefordert“ (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG) und nicht „verpflichtet“, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen und welchen Sinn macht ein Transparenzgesetz mit fakultativen Regelungen, die durch den Aufforderungscharakter in der Konsequenz von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ignoriert werden können?

28. Warum sieht der Gesetzentwurf keine Sanktionen vor, sollten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Aufforderung zur Prüfpflicht nicht nachkommen, zumal Erfahrungen zeigen, dass freiwillige Vereinbarungen zur Quote in den Aufsichtsräten nicht zu signifikanten Verbesserungen geführt haben?

29. Bestätigt die Bundesregierung, dass nicht alle möglichen Prüfverfahren geeignet sind, um Entgeltdiskriminierungen aufzudecken?

    Wenn nein, warum nicht?

    a) Warum werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht verpflichtet, nur zertifizierte Prüfverfahren anzuwenden, die tatsächlich Entgeltdiskriminierungen aufdecken?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

b) Wie wird die Bundesregierung sicherstellen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Vorgaben „in eigener Verantwortung der Arbeitgeber“ (§ 17 Absatz 2 EntgTranspG) und „frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren“ (§ 18 Absatz 2 EntgTranspG) nicht ungeeignete Prüfverfahren anwenden und sich damit Diskriminierungsfreiheit bescheinigen lassen können und in der Folge Intransparenz von Entgeltdiskriminierung entsteht?

30. Wie begründet die Bundesregierung, dass bei tariflichen Entgeltregelungen keine Verpflichtung besteht zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (§ 18 Absatz 3 EntgTranspG), obwohl die Bundesregierung in diesem Gesetz gleichzeitig feststellt, dass auch tarifliche Regelungen Entgeltdiskriminierungen beinhalten können?

31. Werden tarifanwendende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie tarifliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (entsprechend § 18 Absatz 3 EntgTranspG) ausgenommen?

    Wenn ja, wie wird das begründet und wie ist das mit dem Ziel vereinbar, dass das Gesetz die Sozialpartnerschaft stärken will?

32. Wie begründet die Bundesregierung, dass auch bei kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften keine Verpflichtung besteht zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (§ 18 Absatz 3 EntgTranspG) und möchte die Bundesregierung damit ausdrücken, dass es in diesen Entgeltregelungen keine Entgeltdiskriminierungen geben kann?

33. Können nach Ansicht der Bundesregierung die Regelungen im EntgTranspG, konkret der Verzicht auf zertifizierte Prüfverfahren und die fehlende Verpflichtung, dass auch bei tarifliche Regelungen und kollektivrechtliche Entgeltregelungen der Kirchen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten geprüft werden müssen, dazu führen, dass Ansprüche von (diskriminierten) Beschäftigten gerichtlich schwerer erwirkt werden können?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, wie wird die Bundesregierung das verhindern?

34. Warum soll das betriebliche Prüfverfahren nicht mehr alle fünf Jahre (wie noch im Referentenentwurf vorgesehen), sondern nur noch „regelmäßig“ durchgeführt werden (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG) und was versteht die Bundesregierung unter „regelmäßig“?

Berichtspflichten

35. Warum wurde in § 21 Absatz 1 EntgTranspG im Vergleich zum Referentenentwurf die Passage gestrichen, dass die lageberichtspflichtigen Unternehmen in ihrem Bericht auch „ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren“ darstellen müssen, obwohl diese Informationen tatsächlich zu mehr Transparenz geführt hätten, aber die jetzige Formulierung stattdessen wieder Intransparenz befördert?

36. Warum wurde in § 21 Absatz 2 EntgTranspG im Vergleich zum Referentenentwurf die Passage gestrichen, dass die Berichte der lageberichtspflichtigen Unternehmen auch Angaben „zur Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen“ enthalten müssen, obwohl die bisherige Formulierung im Sinne des Gesetzes tatsächlich mehr Transparenz hergestellt hätte, die neue aber nicht?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Durchsetzung

37. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um die Durchsetzung des Gesetzes zu gewährleisten und zu kontrollieren?

38. Wie wird nach Ansicht der Bundesregierung verfahren, wenn sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Auskunftspflicht entziehen und warum wurden für diese Fälle keine Sanktionen im Gesetz aufgenommen?

39. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung gegen ein Verbandsklagerecht für Verbände und Gewerkschaften, damit strukturelle Entgeltdiskriminierungen aufgedeckt und verhindert werden können, ohne dass die Betroffenen selber individuell klagen müssen?

40. Wie bewertet die Bundesregierung die Aussage der stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der CDU, Nadine Schön (Pressemitteilung v. 11. Januar 2017): „Selbst das Ministerium geht nun davon aus, dass nur 1 Prozent der berechtigten ein Auskunftsverlangen stellen wird.“ und wie soll mit dieser Prognose tatsächlich mehr Transparenz und Lohngerechtigkeit hergestellt werden?

Berlin, den 15. Februar 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333